

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第240號

原告 吳佩樺

訴訟代理人（法扶律師）

陳昭琦律師

被告 翔鈺圖書有限公司

法定代理人 陳佩蓉

訴訟代理人 葉凱禎律師

曾嘉雯律師

陳亮好律師

當事人間請求給付薪資等事件，本院民國112年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹萬捌仟肆佰伍拾壹元及自民國一百一十一年十一月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

理 由

一、原告主張：被告自109年5月18日起聘僱原告擔任時薪工讀生，兩造約定原告109年時薪資為158元、110年時薪為160元、111年時薪為168元。原告到職後每日無不戰戰兢兢、克盡職守，被告交代之工作均圓滿達成。嗣因被告屢屢違反勞動基準法（如未每月固定制作薪資條、超時工作、未給予特休等），原告忍無可忍之下，遂於111年6月30日以勞動基準法第14條第1項第6款之規定，向原告終止契約。惟被告有少付薪資、未替原告投保勞工保險等情事，經兩造於111年6月

29日經高雄市政府勞工局勞資爭議調解不成立，原告爰提起本訴。至原告離職日(111年6月30日)止，被告共積欠原告161,322元，臚列如下：

(一)110年9月少付薪資：382元

證據部分引用被告所呈之證物1、2，原告110年9月工作時數為136小時，時薪160元，當月薪資為21,760元，被告匯款20,872元，差額888元，扣除代扣勞保費應為506元（計算式： $22,000 \times 11.5\% \times 20\%$ ），故短少382元。

(二)參加調解請假之損失：1,344元。

111年6月29日有8小時之排班，因參加勞資調解請假，應正常支薪(168元時薪  $\times$  8小時 = 1,344元)。

(三)被告未替原告投保勞保卻於薪資扣除之勞保個人給付：7,546元部分。

(四)國定假日應雙倍給薪之差額：22,430元。

(1)原告雖為排班制人員，惟國定假日照常上班且未調移到其他工作日補休假，被告仍應雙倍給薪，原告於面試至入職期間均未協商將國定假日調移到其他工作日補休假，被告主張兩造就此有合意並非事實。

(2)109年國定假日雙倍薪資5,214元(端午節1,580元、中秋節2,212元、國慶日1,422元)、110年國定假日雙倍薪資8,480元(元旦640元、清明連假640元、勞動節2,560元、端午節640元、中秋節3,360元、國慶日640元)、111年國定假日雙倍薪資8,736元(元旦1,344元、春節1,344元、二二八連假2,688元、清明連假1,344元、勞動節2,016元)。

(五)資遣費：15,189元。

平均薪資：總領取薪水358,326元 / 25個月 = 14,333元  
資遣費計算式： $14,333 \text{元} \times 1/2 \times \{2 + [(1+13/30) \div 12]\} = 15,189 \text{元}$ 。

(六)特休假未休之補償：26,880元。

特休假原告是以週年制計算，於109年11月17日至110年05月

17日，期滿六個月，享有3天特休假。於110年05月18日至111年05月17日，期滿一年，享有7天特休假。於111年05月18日至111年06月30日非自願離職，期滿兩年，享有10天特休假，總共20天特休未休。計算式：20天× 8小時 × 168元= 26,880元。

(七)非自願離職失業補助：64,368元。

(1)原告因被告未於在職期間為其投保就業保險而非屬就業保險之被保險人，無從依就業保險法第11條第1項第1款規定辦理失業給付，則被告未依法為其投保就業保險，致原告非自願離職後無法請領失業給付，因而受有損害，即屬實情，原告據就業保險法第38條第1項規定請求被告賠償損失，自屬有據。

(2)失業給付每月按申請人離職辦理退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算發給，故原告前六個月平均薪資為17,304元，投保級距為17,880元，每月可補助10,728元，最高可補助6個月，總共64,368元。

(八)遲到多扣費用：35元。

不爭執被告計算之金額。

(九)加班費：387元

109年6月、10月加班共計3小時，少付162元，110年9月加班共1小時，少付54元，111年2月、4月加班共3小時，少付171元。

(十)提前15分鐘上班之薪資：2,601元。

(十一)精神慰撫金：20,160元

被告未如實替原告投保勞工保險等行為，造成原告精神崩潰，導致原告非自願離職，且被告第一次調解未到場，原告因此承受近兩個月的精神折磨，花費一個半個月收集資料，花費3天時間至高雄市政府勞工局、勞工保險局高雄市辦事處、臺灣橋頭地方法院處理此次勞資糾紛問題，損失耗費原告休息時間導致影響身體健康。故以工資計算賠償，一天4小時，工作30天，時薪168元，共20,160元。

01 (三)開立非自願離職證明書部分：

02 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
03 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按，就業保險  
04 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人  
05 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因  
06 勞動基準法第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開  
07 規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離  
08 職之服務證明書。本件原告主張依勞基法第14條第1項第6款  
09 規定，終止系爭勞動契約，核與就業保險法第11條第3項規  
10 定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求  
11 被告開立非自願離職證明書。

12 並於本院聲明：(一)被告應給付原告161,322元，及自起訴狀  
13 繕本送達被告之翌日起，按年息百分之五計算之利息。(二)  
14 被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)訴訟費用由被告  
15 負擔。

16 二、被告則抗辯：

17 (一)原告於111年5月間，於店長要排班表時，即表示因學校課程  
18 要實習，其自7月份起無法再排班，並向被告提出離職，且  
19 店長因此而未再安排原告之班表，準此，依前述說明，足認  
20 原告主動離職之意思表示已於111年5月間即到達被告公司。  
21 故原告主張其係因被告違反勞動基準法，未為原告投保勞工  
22 保險，而於111年6月30日以勞動基準法第14條第1項第6款之  
23 規定，向被告終止勞動契約云云，顯非事實。

24 (二)又本件原告既係主動表示離職，並非係因被告違反勞動基準  
25 法，而於111年6月30日以勞動基準法第14條第1項第6款之規  
26 定，向被告終止勞動契約，已如前述，故原告主張依勞動基  
27 準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給  
28 非自願離職證明書，自無可採，於法未合。

29 (三)本件原告自109年5月18日起受僱於被告，擔任門市人員，為  
30 部分工時員工，約定薪資為109年時薪158元、110年時薪160  
31 元、111年時薪168元，111年5月間原告因學校實習向被告提

01 出離職後，兩造才赫然發現被告於原告109年5月10日到職  
02 時，適逢搬遷辦公室，因而疏漏誤以為已替原告辦理加保事  
03 宜完畢，又事後亦疏未確認每月之勞工保險扣款金額是否有  
04 誤，致109年5月10日起至111年6月30日止原告任職於被告公  
05 司之期間，被告實際上均未為原告投保勞工保險。

06 (四)原告請求被告110年9月少付薪資382元，實際110年9月短少  
07 薪資應為633元：查原告於110年9月工作時數為136小時，以  
08 時薪160元計，當月薪資應為21,760元，代扣勞保費用255元  
09 後，應發放薪資為21,505元，然被告實際匯款20,872元，故  
10 110年9月短少薪資應為633元【計算式：21,505元－20,872  
11 元＝633元】，對於原告此部分請求之金額不爭執。

12 (五)原告請求111年8月9日參加調解請假之損失1,344元，惟被告  
13 並未收到關於111年8月9日調解之通知，就此部分不知悉，  
14 請原告提出請求之依據，以釐清原告主張之事實：

15 (1)自本件事發後，被告僅於6月底接獲電話，通知被告應於  
16 111年6月29日出席調解，惟該期日被告已有要事安排無  
17 法親自出席，日後即接獲高雄市政府勞工局勞資爭議調  
18 解不成立之調解紀錄，自此起未再有接獲任何調解通知。

19 (2)又原告已於111年6月30日離職，111年8月9日已非被告之  
20 員工，既無僱傭關係，原告自無為被告服勞務，被告亦無  
21 給付報酬之義務，顯無因請假而未獲薪資之損失，故原告  
22 此項請求無據，洵無可採。

23 (六)原告請求被告未替原告投保勞保卻於薪資扣除之勞保個人給  
24 付7,546元部分，被告不爭執，被告同意給付。

25 (七)原告請求國定假日應雙倍給薪之差額22,430元部分

26 此部分被告計算之金額僅為7500元，逾此部分，因本件被告  
27 與原告間係採排班制度，且原告每月休假日數並未低於勞動  
28 基準法約定之例假日、國定假日之休假日數，是本件兩造間  
29 就系爭勞動條件已有所合意，屬於彈性放假，原告事後不應  
30 任意翻異，主張更高之勞動條件，請求國定假日出勤之雙倍  
31 給薪差額。

01 (八)原告請求之資遣費15,189元，為無理由：

02 (1)按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或  
03 第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條  
04 第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等  
05 為限，此由勞基法第17條、第14條第4項之規定自明。故  
06 勞工依據勞基法第17條規定請求資遣費，係以雇主終止  
07 契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，  
08 則不符規定。

09 (2)本件原告係主動表示離職，並非依勞基法第14條第1項第  
10 6款事由向被告公司終止契約，已如前述，故原告自不得  
11 請求被告給付資遣費15,189元，原告之請求於法未合，  
12 自無可採。

13 (九)原告所請求之特休假未休之補償26,880元，請原告提出請求  
14 依據以及計算標準，以釐清原告之主張事實。

15 (十)原告請求非自願離職失業補助64,368元，為無理由，原告既  
16 於111年5月主動離職，已如前述說明，原告並非非自願性離  
17 職，又原告於民事起訴狀第2頁第（三）點，請求被告賠償  
18 其於111年8月9日因參加調解而請假，所損失之8小時薪資共  
19 計1,344元，可徵原告於111年8月9日係屬在職中，與失業給  
20 付之認定資格不符，故原告請求6個月之非自願離職失業補  
21 助，顯無理由。

22 (十一)原告請求被告因其遲到多扣費用35元：被告對此不爭執，同  
23 意給付。

24 (十二)原告請求加班費387元部分，因本件被告與原告間係採排班  
25 制度，原告應提出其勞務之時間非係屬於正常工時之證明，  
26 原告並沒有加班，被告並無給付之必要。

27 (十三)原告請求提前15分鐘上班之薪資2,601元部分，被告不爭執  
28 ，同意給付。

29 (十四)原告請求精神慰撫金20,160元，為無理由：

30 按侵權行為損害賠償請求權之規定請求給付精神慰撫金者，  
31 以其人格法益遭侵害為前提，就原告主張被告違反投保義務

，通常僅發生財產上之損害，難認不能逕謂被告對於原告人格法益有加害行為，原告亦未能提出被告有侵害其人格法益具體事證，是原告主張依民法第195條之規定，請求被告應給付精神慰撫金20,160元，尚屬無據。

(五)原告請求被告應開立非自願離職證明書部分，原告係自願離職的，其請求被告開立非自願離職證明書，並無理由。

並於本院聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。

### 三、兩造不爭執事項：

(一)被告於110年9月短付原告薪資382元。

(二)被告未替原告投保勞保卻於薪資扣除之勞保個人給付為7,546元。

(三)原告請求國定假日應給付雙倍薪資之差額22,430元部分，被告僅就其中之7,500元不爭執。

(四)原告請求遲到多扣費用35元部分。

(五)原告提前15分鐘上班之薪資2,601元部分。

(六)原告109年之時薪為158元，110年時薪為160元，111年時薪為168元。

### 四、本院得心證之理由：

(一)原告係於111年6月30日自動離職：

證人林宜璵即被告之職員於本院證述：111年5月間，原告在被告公司員工交接本上寫上因為接下來要實習，所以請我們幫她幫留紙箱，我於5月時有問原告於7月實習時是否要幫她排班，原告沒有回覆，所以我就跟老闆說原告沒有回覆要繼續排班，被告公司亦招聘新進人員來接替原告之職位，所以約於5月下旬就有新的人員進來，我當時給原告排班至6月底，6月底之後就沒有排班。5月下旬新進人員進來原告也知悉，原告並有幫忙訓練該新進人員，原告於交接本上寫「TO 大家，妹妹實習需要收集BLC及Double A紙箱上蓋，若有麻煩大家幫我留下」是因為原告要實習，所以我有問原告111年7月實習期間是否要繼續排班，但原告沒有回覆，6月底我將排班表上傳群組，原告在我上傳班表當日說她是非自願離職。

職等語。此有本院112年1月11日筆錄可證，並有交接本影本一紙（證物5），及證人群組內之對話紀錄（證物6）可證，原告對於上開證物之真正，並不爭執，足見原告於111年5月即告知被告公司因7月要實習，經證人林宜璵再次詢問7月是否要繼續排班，原告並未回應，故證人林宜璵將上情告知被告公司後，被告公司乃招聘新進人員接替原告之職位，原告知悉後亦參與訓練該新進人員，由原告事先告知7月要實習，且未同意7月是否排班、並訓練接替之新進人員等行為，足認原告係因7月要實習而不再來上班，致被告亦未給予排班，原告係屬自願離職，兩造勞動契約於111年6月30日即已終止，原告主張係因被告違反勞動基準法，未為原告投保勞工保險，而於111年6月30日以勞動基準法第14條第1項第6款之規定，向被告終止勞動契約，係非自願離職云云，不足採信。

(二)110年9月少付薪資382元部分：

有證物1打鐘卡及証物2轉帳明細為證，而原告110年9月工作時數為136小時，時薪160元，當月薪資為21,760，被告匯款20,872元，差額888元，扣除代扣勞保費應為506元（計算式： $22,000 \times 11.5\% \times 20\%$ ），故短少382元，被告對此金額並不爭執，則原告請求被告應給付382元，應予准許。

(三)參加調解請假之損失1,344元部分：

原告於111年6月29日有8小時之排班，惟因參加勞資調解請假，被告應正常支薪（ $168\text{元時薪} \times 8\text{小時} = 1,344\text{元}$ ）部分，固有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可證，惟該調解係原告自行申請請假前往，因而無法提供勞務，則原告請求被告應於此日正常支薪1344元（ $168\text{元時薪} \times 8\text{小時} = 1,344\text{元}$ ），並無理由，應予駁回。

(四)被告未替原告投保勞保卻於薪資扣除之勞保個人給付7,546元部分：被告對於此部分不爭執，並同意給付，則原告此部分之請求，為有理由，應予准許。

(五)國定假日應雙倍給薪之差額：22,430元部分：

01 經查，依據證物7原告之打鐘卡所示：

02 (1)109年國定假日之雙倍薪資5,214 元(109年6月25日端午  
03 節1,580元、109年10月1日中秋節2,212元、109年10月10  
04 日國慶日1,422元)之加倍工資部分:依原告提出之109年6  
05 月、10月份打鐘卡，其確於6月25日有5小時，10月1日有  
06 5小時上班，共10小時，但10月10日並無上班打卡之記錄  
07 ，按當年度基本時薪158元計，應為1,580( $158 \times 10 = 1,580$   
08 )。

09 (2)110年度：110年之國定假日有元旦（1月1日）、農曆新  
10 年（2月12日至14日）、228連假（2月28日）、清明節  
11 （4月4日）、端午節（6月14日）、中秋節（9月21日）  
12 、國慶日（10月10日）共計9日，原告出勤時數分別為1  
13 月1日元旦8小時、9月21日中秋節4小時、10月10日國慶  
14 日4小時，其餘國定假日期間均未出勤，總計16小時，按  
15 時薪160元計，應為2,560元（ $160 \times 16 = 2,560$ ）。

16 (3)111年度：111年之國定假日有元旦（1月1日）、農曆新  
17 年（2月1日至3日）、228（2月28日）、清明節（4月5  
18 日）、端午節（6月3日）共計7日，原告出勤時數分別  
19 為1月1日元旦8小時、2月28日8小時、4月5日清明節4小  
20 時，其餘國定假日期間均未出勤，總計20小時，按時薪  
21 168元計，應為3,360元（ $168 \times 20 = 3,360$ ）。

22 (4)承上，總計國定假日出勤未加倍給薪之差額應為7,500元  
23 （ $1,580 + 2,560 + 3,360 = 7,500$ ），原告所請求之其餘日數  
24 ，均非國定假日，而係休假日或例假，被告均已按原告工  
25 作時數給薪，故其請求加倍給予，並無理由。

26 (六)資遣費：15,189元部分：

27 按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書終止勞動契約者，  
28 應依同法第17條第1項之規定發給勞工資遣費，同法第17條  
29 定有明文。惟查，本件係原告於111年5月即表示7月實習不  
30 再排班而自願於111年6月30日離職，已如前述，並非被告依  
31 勞動基準法第11條或第13條但書終止勞動契約，則原告請求

01 被告給付資遣費15,189元，並無理由，應予駁回。

02 (七)特休假未休之補償：26,880元。

03 特休假原告是以週年制計算，於109年11月17日至110年05月  
04 17日，期滿六個月，享有3天特休假。於110年05月18日至  
05 111年05月17日，期滿一年，享有7天特休假。於111年05月  
06 18日至111年06月30日離職，期滿兩年，享有10天特休假，  
07 總共20天特休未休。計算式：20天× 8小時 ×168元=26,880  
08 元等情，惟被告則否認之，且原告並未提出具體年度那些日  
09 期沒有休假，且依證物7之打鐘卡，原告每個月之上班日  
10 數，約10至21日，其休息日顯逾每月一例一休，實無法證明  
11 原告有休假日沒有休假，原告之請求，無法證明，並無理  
12 由，應予駁回。

13 (八)非自願離職失業補助：64,368元。

14 經查，原告係於111年6月間主動離職，已如前述，原告並非  
15 非自願離職，故原告請求6個月非自願離職失業補助，並無  
16 依據，原告據此依就業保險法第38條第1項規定請求被告賠  
17 償其損失，並無理由，應予駁回。

18 (九)遲到多扣費用：35元。

19 被告對此並不爭執，並同意給付，是原告請求被告給付遲到  
20 多扣之費用35元，應予准許。

21 (十)加班費：387元

22 原告主張109年6月21日加班1小時、10月3日、11日各加班1  
23 小時共計3小時，少付162元(0.34部分)，110年9月16日加  
24 班共1小時，少付54元(0.34部分)，111年2月7日、18日、4  
25 月30日加班共3小時，少付171元(0.34部分)等情，雖為被告  
26 否認，惟原告主張上開加班時數，有證物7之打鐘卡為證，  
27 而原告109年每小時工資為158元，110年時薪為160元，111  
28 年時薪為168元，此為兩造不爭執，已如前述，從而，原告  
29 請求109年共加班3小時少付之162元( $158 \times 0.34 \times 3 = 162$ )，  
30 110年加班1小時少付之54元( $160 \times 1 \times 0.34 = 54$ )，111年共加  
31 班3小時，少付171元( $168 \times 3 \times 0.34 = 171$ )，為有理由，應予

01 准許。

02 (二)原告提前15分鐘上班之薪資：2,601元，此部分被告並不爭  
03 執，原告請求此部分之款項，為有理由，應予准許，

04 (三)精神慰撫金：20,160元

05 被告未如實替原告投保勞工保險等行為，造成原告精神崩潰  
06 ，導致原告非自願離職，且被告第一次調解未到場，原告因  
07 此承受近兩個月的精神折磨，花費一個半個月收集資料，花  
08 費3天時間至高雄市政府勞工局、勞工保險局高雄市辦事  
09 處、臺灣橋頭地方法院處理此次勞資糾紛問題，損失耗費原  
10 告休息時間導致影響身體健康。故以工資計算賠償，一天4  
11 小時，工作30天，時薪168元，共20,160元云云，為被告所  
12 否認，且查，被告果有如原告所主張之上開事實，未如實替  
13 原告投保勞工保險或給付加班費、第一次調解未到場等情，  
14 亦與原告花費一個半個月收集資料，花費3天時間至高雄市  
15 政府勞工局、勞工保險局高雄市辦事處、臺灣橋頭地方法院  
16 處理此次勞資糾紛問題，並無因果關係，更無侵害原告人格  
17 權致其受有精神上損害之問題，原告此部分之請求，並無理  
18 由。

19 (三)開立非自願離職證明書部分：

20 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
21 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按，就業保險  
22 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人  
23 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因  
24 勞動基準法第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開  
25 規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離  
26 職之服務證明書。本件原告主張依勞基法第14條第1項第6  
27 款規定，終止系爭勞動契約，核與就業保險法第11條第3項  
28 規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請  
29 求被告開立非自願離職證明書云云，然本件原告係自願離職  
30 ，並非非自願離職，自無符合就業保險法第11條第3項之規  
31 定，原告請求被告開立被告非自願離職證明書，並無理由，

01 應予駁回。

02 (四)綜上，原告請求被告給付：短少之薪資382元、被告未替原告  
03 投保勞保卻於薪資扣除之勞保個人給付7,546元、國定假日  
04 出勤未加倍給薪之差額7,500元、遲到多扣費用35元、加班  
05 費387元、原告提前15分鐘上班之薪資2,601元、共計18,451  
06 元及自起訴狀繕本送達之翌日即111年11月16日起至清償日  
07 止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。逾  
08 此部分之請求，為無理由，應予駁回。

09 五、本院判命被告給付原告之金額，未逾50萬元，爰依民事訴訟  
10 法第389條第1項第5款，依職權宣告假執行。

11 六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法  
12 第79條、第389條第1項第5款，判決如主文。

13 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日  
14 勞動法庭法官 朱玲瑤

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日  
19 書記官 邱秋珍